

## *INFORME DE AVANCE 2013 – HOCHSCHILD MINING*

---

27 de octubre de 2014

Para nuestros grupos de interés:

Me complace confirmar que Hochschild Mining reafirma su apoyo a los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en materia de Derechos Humanos, Trabajo, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción.

En esta Comunicación de Progreso Anual para el año 2013, describimos nuestras acciones para mejorar continuamente la integración del Pacto Mundial y sus principios en nuestra estrategia de negocios, cultura y operaciones diarias.

También nos comprometemos a compartir esta información con nuestros grupos de interés vía nuestros principales canales de comunicación.

Atentamente,

Ignacio Bustamante  
CEO Hochschild Mining

## 1. **GENERAL**

A continuación, brindamos información sobre el alcance y cobertura del Informe de Avance 2013 de Hochschild Mining Plc., en adelante Hochschild Mining: (GRI Apartado 2.1)

El presente documento contiene información que está basada en los lineamientos del Global Reporting Initiative (GRI) versión 3.1, vigente desde marzo de 2011, y en el Suplemento de Minería y Metales del GRI. Abarca el período comprendido entre el 1º de enero y el 31 de diciembre de 2013. La periodicidad de su publicación es bianual (en esta oportunidad 2013 y 2014, actualmente elaborándose) y apunta a un nivel de aplicación B GRI Checked. (GRI Apartados 3.1, 3.2, 3.3, 3.9, 3.10, 3.11)

El Reporte brinda información del desempeño económico, social y ambiental de las seis operaciones mineras de Hochschild Mining distribuidas en Perú, Argentina y México:

- Unidad Minera Ares: mina subterránea con vetas epitermales de oro y plata ubicada en los distritos de Cayarani (provincia de Condesuyos), Orcopampa y Chachas (ambos en la provincia de Castilla) en el departamento de Arequipa, Perú.
- Unidad Minera Arcata: mina subterránea con vetas epitermales de oro y plata ubicada en los distritos de Puyca (La Unión), Cayarani (Condesuyos) y Orcopampa (Castilla), en el departamento de Arequipa, Perú.
- Unidad Minera Sipán: antigua mina de tajo abierto ubicada en el distrito de Llapa, provincia de San Miguel, departamento de Cajamarca, Perú. Actualmente, esta Unidad Minera se encuentra en proceso de cierre. (GRI Apartado 3.6)
- Unidad Minera Pallancata / Selene: mina subterránea con vetas epitermales de oro y plata ubicada en el distrito de Coronel Castañeda, provincia de Parinacochas, departamento de Ayacucho, Perú.
- La planta de beneficio de la unidad de Selene: en el distrito de Cotaruse, provincia de Aymaraes, departamento de Apurímac, procesa el mineral proveniente de la mina Pallancata. (GRI Apartado 3.6)
- Unidad Minera San José: mina subterránea con vetas epitermales de oro y plata situada al noreste del Macizo del Deseado, aproximadamente a 100km de la localidad de Perito Moreno, en la provincia de Santa Cruz, Argentina.
- Unidad Minera Moris: mina de vetas epitermales de oro y plata de tajo abierto ubicada en el municipio de Moris, estado de Chihuahua, México.

La recopilación de información se encuentra realizándose a través de la elaboración y llenado de fichas, participando las siguientes áreas: (GRI Apartado 3.9)

- Gerencia Corporativa de Auditoría Interna
- Gerencia Corporativa de Compensaciones
- Gerencia Corporativa de Medio Ambiente
- Gerencia Corporativa de Seguridad
- Gerencia Corporativa de Salud e Higiene
- Gerencia de Administración y Finanzas, de Perú, México y Argentina
- Gerencia de Contabilidad de México
- Gerencia de Logística de Perú, México y Argentina
- Gerencia de Mantenimiento de Perú

- Gerencia de Medio Ambiente de Perú, México y Argentina
- Gerencia de Operaciones de Perú
- Gerencia de RRCC de Perú, México y Argentina
- Gerencia de RRHH de Perú, México y Argentina
- Gerencia de Seguridad de Perú
- Gerencia de Tesorería y Comercialización de Perú
- Gerencia de Unidad Minera (todas las minas)
- Gerencia Legal de Perú, México y Argentina

Como limitación, este Reporte se centrará en las actuales operaciones mineras, y no abordará los proyectos de exploración avanzados, tales como: Inmaculada, Azuca y Crespo. Consecuentemente, tampoco se abordarán los proyectos Greenfield ni Brownfield. (GRI Apartado 3.7)

## **1.1 Nuestra Empresa**

Somos una Corporación listada en la Bolsa de Valores de Londres desde el año 2006, con domicilio en la Calle Albermarle 46, en la ciudad de Londres, Inglaterra. Nuestra sede principal de operaciones en Latinoamérica está ubicada en La Colonia 180, Santiago de Surco (Lima 33), Lima, Perú. (GRI Apartado 2.4)

Toda comunicación referente al presente Reporte debe ser dirigida a Carmen Marina Cuba. (GRI Apartado 3.4)

Carmen.cuba@hocplc.com

Calle La Colonia 180 Santiago de Surco

(Lima 33) Lima, Perú

Teléfono: (51-1) 317-2000

En Hochschild Mining, contamos con 6,628 colaboradores entre propios y contratados, quienes trabajan en las unidades mineras de Ares, Arcata, Sipán, Selene, Pallancata, Moris y San José; y en las oficinas administrativas de la Corporación. (GRI Apartado 2.8)

### Visión

“Ser líderes de mercado, en retorno financiero para los accionistas, en ambiente de trabajo y en seguridad.”

### Misión

“Somos una Compañía minera de metales preciosos enfocada en operaciones subterráneas, principalmente en América, que trabaja con excelencia, responsabilidad social y con los más altos estándares de seguridad y cuidado del ambiente, logrando alta rentabilidad, crecimiento sostenido y creando valor para sus accionistas.”

### Valores

Nuestros Valores Corporativos son:

Integridad

Calidad y Excelencia

Trabajo en Equipo

Responsabilidad

Orientación a las Personas

### Buenas Prácticas y Certificaciones

Trabajamos para cumplir con todos los requisitos normativos y nos esforzamos por ir más allá de ellos, comprometiéndonos voluntariamente con estándares internacionales e iniciativas relacionadas con la sostenibilidad diseñados para mejorar nuestro desempeño y demostrar nuestro compromiso con la transparencia y la responsabilidad social.

### Compromisos Internacionales

- Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas

Desde el 11 de mayo de 2012, nos hemos adherido voluntariamente a este Pacto y a sus Diez Principios, siendo la mayor iniciativa mundial de sostenibilidad empresarial desarrollada por las Naciones Unidas, y que se compone por un conjunto de valores fundamentales en materia de derechos humanos, normas laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción.

- Global Reporting Initiative (GRI)

Este año nos encontramos elaborando el Reporte Bianual de Sostenibilidad 2013 – 2014, elaborado de acuerdo a los lineamientos del GRI. El GRI es una institución independiente que ha establecido estándares con lineamientos para la elaboración de memorias de sostenibilidad, buscando que las empresas puedan medir y reportar su desempeño económico, social y medioambiental.

### Mecanismos de Gestión Adoptados

- Inventario de Gases de Efecto Invernadero (GEI)

En Hochschild Mining, es el segundo año que venimos desarrollado un inventario de emisiones de GEI siguiendo normativas internacionales reconocidas, tales como ISO 14064-1, PAS 2050, GHG Protocol, entre otras. Con estas mediciones hemos podido poner en marcha algunas acciones, que se encuentran en etapa inicial, para su reducción.

Continuamos con el buen mantenimiento de las siguientes certificaciones:

- Sistema de Gestión Ambiental ISO 14001
- Sistema Integrado de Gestión de Riesgos HM – DNV
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional OHSAS 18001
- Gestión de la Seguridad de la Información ISO/IEC 27000
- Sistema de Gestión en Laboratorios ISO/IEC 17025

## **1.2 Nuestro Gobierno y Gestión de la Sostenibilidad (GRI Apartado 4.1)**

### El Directorio

El Directorio es responsable de aprobar la estrategia de la Compañía y supervisar su aplicación así como de, proporcionar liderazgo y apoyo al equipo de alta dirección en el logro de un valor añadido sostenible para los accionistas. También es responsable de permitir el funcionamiento eficaz del Grupo proporcionando recursos financieros y humanos adecuados así como, un sistema adecuado de control financiero para asegurar que estos recursos sean totalmente controlados y utilizados.

Hay un calendario acordado de materias reservadas al Directorio que incluye la aprobación de los resultados anuales y semestrales sobre la estrategia del Grupo, del presupuesto anual y de las principales partidas de gastos de capital.

### Composición

A la fecha de este documento, el Directorio cuenta con dos directores ejecutivos; el Presidente Ejecutivo del Directorio y el CEO de nuestra Corporación y seis Consejeros no ejecutivos.

### Presidente y Director Ejecutivo

La Compañía está dirigida conjuntamente por el Presidente Ejecutivo, Eduardo Hochschild, y el CEO, Ignacio Bustamante.

Todos los directores son hombres y, con la excepción de Eduardo Hochschild e Ignacio Bustamante que caen dentro de la categoría de 30 a 50, todos los otros directores son mayores de 50 años.

La división de responsabilidades entre el Presidente Ejecutivo y el CEO se ha establecido por escrito y ha sido aprobado por el Directorio.

El Presidente Ejecutivo y el CEO son colectivamente responsables de la formulación de la estrategia corporativa y la visión a largo plazo del Grupo, cuya aprobación es competencia del Directorio.

El CEO es responsable de liderar un equipo ejecutivo en la gestión del día a día de los negocios del Grupo.

### Directores no ejecutivos

Todos los Directores no ejecutivos de la Compañía ocupan o han ocupado cargos de responsabilidad en el sector empresarial y aportan su experiencia y punto de vista independiente para mejorar la capacidad del Directorio, para ayudar a desarrollar propuestas sobre estrategia y para supervisar y hacer crecer las operaciones dentro de un marco sólido de gobernanza corporativa.

El Directorio considera que todos los Directores no ejecutivos son independientes de la Compañía, con la excepción de Roberto Dañino a la luz de su papel anterior como un Director Ejecutivo y su papel actual como Asesor Especial del Presidente y equipo de alta dirección.

### Comités del Directorio

El Directorio ha delegado autoridad para un cierto número de comisiones permanentes, cada uno con un área específica de responsabilidad. Éstos son los siguientes comités:

- Comité de Auditoría
  - Nigel Moore (Presidente del Comité) (Director independiente no ejecutivo)
  - Dr. Graham Abedul (Director independiente no ejecutivo)
  - Sir Malcolm Field (Director independiente no ejecutivo)
  - Enrico Bombieri (Director independiente no ejecutivo)

- Comité de Remuneraciones
  - Jorge Born Jr. (Presidente del Comité) (Director independiente no ejecutivo)
  - Sir Malcolm Field (Director independiente no ejecutivo)
  - Nigel Moore (Director independiente no ejecutivo)
  
- Comité de Nominaciones
  - Eduardo Hochschild (Presidente del Comité) (Presidente de la Sociedad)
  - Sir Malcolm Field (Director independiente no ejecutivo)
  - Jorge Born (Director independiente no ejecutivo)
  - Enrico Bombieri (Director independiente no ejecutivo)
  
- Comité de Responsabilidad Social Corporativa
  - Roberto Dañino (Presidente del Comité) (Director No Ejecutivo)
  - Dr. Graham Abedul (Director independiente no ejecutivo)
  - Ignacio Bustamante (Director Delegado)
  - Enrico Bombieri (Director independiente no ejecutivo)

Los términos de referencia para cada comité del Directorio están disponibles para su inspección en el sitio web de la Compañía en [www.hochschildmining.com](http://www.hochschildmining.com)

## **2. PRINCIPIOS DE DERECHOS HUMANOS**

Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

### **2.1 Gestión de Responsabilidad Social con Colaboradores - Prácticas Laborales y Ética del trabajo (GRI DMA Prácticas Laborales y Ética del Trabajo)**

Hochschild Mining es una empresa comprometida con el respeto a los Derechos Humanos de sus colaboradores, colaboradores tercerizados y personas de las comunidades aledañas que trabajan en nuestras operaciones. En ese contexto se han desarrollado programas que buscan la preparación de hombres y mujeres de las comunidades cercanas a nuestras operaciones con el fin de que se incorporen como trabajadores de nuestra empresa. Todo esto se lleva a cabo respetando la legislación laboral, protegiendo a los menores de edad evitando que trabajen y fomentando la educación.

Hochschild Mining contribuye a mejorar el desempeño de sus colaboradores mediante la optimización y desarrollo de su potencial, tratando de compatibilizar, en la medida de lo posible, los intereses de la Corporación y las aspiraciones de cada colaborador. El Gerente de cada área y Recursos Humanos planifican y ejecutan un plan de capacitación y desarrollo que responde a las necesidades del área, revisiones de desempeño y al Plan estratégico de la Compañía.

Hochschild podrá trasladar o rotar al colaborador como parte de su plan de desarrollo. El traslado es el proceso por el cual la Corporación acuerda con el colaborador para éste preste servicios en cualquier operación de la Compañía. La rotación implica los cambios de puesto del mismo nivel jerárquico que un colaborador pueda tener a lo largo de su carrera para que de esta manera

contribuya a su desarrollo. La promoción interna es la mejor forma de fortalecer la corporación. Se promueve a colaboradores en razón de las necesidades del negocio, los méritos individuales, la revisión de desempeño, el potencial, el perfeccionamiento académico y/o la especialización. Cada socio estratégico (empresa tercerización o intermediación) posee sus prácticas de Recursos Humanos y se alinea a las políticas de la Compañía y a nuestro Código de Conducta.

#### Comunicándonos con nuestros colaboradores

Hochschild Mining prioriza la Comunicación Interna como instrumento que garantiza el flujo adecuado de información entre los diferentes niveles de la Corporación, a fin de:

- Mantener el enfoque y alineamiento
- Proporcionar la información necesaria para la adecuada ejecución de las Operaciones
- Promover y fortalecer la Cultura

Los canales o medios de comunicación existentes en la Corporación son: Intranet, Vitriñas, Correo electrónico, revista corporativa, entre otros.

Se mantiene reuniones periódicas, que permitan fomentar en el equipo, la comunicación abierta y franca que contribuya a alcanzar los objetivos esperados y que desarrolle un clima de confianza, colaboración y trabajo en Equipo:

- Reuniones mensuales entre Recursos Humanos y los representantes de Sindicato
- Reuniones diarias en las Operaciones: Líderes de Compañía y de Empresas Especializadas.
- Comité paritario de investigación de Accidentes
- Programas de capacitación que incluyen focus group.
- Encuesta de Clima Laboral y de Cliente Interno

Hochschild Mining entabla relaciones estrechas con sus colaboradores y personal de empresas especializadas. Se han definido espacios de comunicación para atender dudas, consultas, buscar ideas, aportes, los cuales generan acuerdos y compromisos para accionar, como por ejemplo: El logro de objetivos de la Compañía, Temas de cumplimiento laboral y de seguridad. Todo ello con el fin de generar mejoras significativas que beneficien a todos.

## **2.2 Quejas relacionadas con los derechos humanos que han sido presentadas, tratadas y resueltas mediante mecanismos conciliatorios formales. (GRI Indicador HR11)**

#### Mecanismos conciliatorios formales

Los trabajadores en cuatro de nuestras unidades operativas (Ares, Arcata, Pallancata en Perú y San José en Argentina) tienen un sindicato único en cada unidad (agrupa a empleados hasta el grado 11 y obreros), que tienen la legitimidad legal para representarlos. El grado 11 responde a una de las categorías salariales que tienen los empleados, en esta categoría están los empleados con cargo de asistentes y técnicos.

Con la dirigencia sindical mantenemos reuniones mensuales con agendas previamente elaboradas por los representantes de los trabajadores, que concluye con un Acta de Acuerdos de Agenda

Mensual. De igual forma, una vez al año tenemos reuniones de negociación colectiva de su Pliego de Reclamos de condiciones económicas y de trabajo, la misma que culmina con el Convenio Colectivo.

Las quejas y reclamos son por temas estrictamente laborales y que no pueden ser consideradas como una queja de derechos humanos. No hemos tenido quejas por este tema.

### 2.3 Capacitación de los colaboradores sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades. (GRI Indicador HR3)

Número total de horas dedicadas a capacitación de colaboradores

N° Horas Cap a Dic
62,147

Se considera Capacitación al N° de horas de Formación y Entrenamiento dirigido a los Colaboradores de la Compañía.

Número total de colaboradores

Personal de Cía.				
Total (permanentes & Contratados)				
	Ejecutivo	Empleado	Obrero	Total
Femenino	1	141	46	188
Masculino	38	716	2199	2953
Total	39	857	2245	3141

Número total de colaboradores capacitados en derechos humanos

Esto se refiere tanto a capacitación dedicada en exclusiva al tema de derechos humanos, como a un módulo sobre derechos humanos incluido en un programa de capacitación general.

	a Dic 2013
Total Personal Capacitado	2,953
Total Personal Planilla	3,141

## 3. PRINCIPIOS LABORALES

Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Principio 4: Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Principio 5: Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Principio 6: Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.



### 3.1 Porcentaje de colaboradores cubiertos por un convenio colectivo (GRI Indicador LA4)

En total son 2504 colaboradores entre empleados (hasta el grado 11) y obreros cubiertos con los alcances de un convenio colectivo durante el año 2013. Del total de 2978 colaboradores, 2504 gozan de los alcances del convenio colectivo. Esto representa el 84.08% del personal propio.

### 3.2 Programas de gestión de habilidades y de formación continua (GRI Indicador LA11)

#### Sobre los cursos de formación internos y externos

Se tiene un Plan de Capacitación Anual donde se programa los diferentes cursos para la desarrollo de las diferentes habilidades de nuestros colaboradores, esto enmarcado en nuestra políticas de Capacitación & Desarrollo. Este Plan de Capacitación no solo está basado en desarrollar las competencias técnicas sino también las Competencias de Liderazgo (Comunicación Efectiva, etc.)

Plan Anual de Capacitación (interno + externo)	# de Cursos
Cursos Desarrollo Habilidades Técnicas	427
Cursos Desarrollo Habilidades Blandas	30
<b>Total General de Cursos</b>	<b>457</b>

\*No se está considerando los cursos relacionados a seguridad industrial ni medio ambiente

#### Sobre la financiación para formación o educación externa

Nuestras políticas en Hochschild Mining están orientadas al desarrollo de nuestros colaboradores en general, dando las facilidades de financiamiento a través de préstamos para que puedan formarse en entidades externas. Así mismo la Compañía cuenta con un presupuesto especial para personal clave dentro de la organización (Empleados de Categoría Profesionales que pasan por un proceso de Revisión de Talento, donde participan los Ejecutivos de la Compañía para su identificación).

Personal Clave	2013
Femenino	2
Masculino	29
<b>Total Personal Clave</b>	<b>31</b>
<b>Total Inversión \$</b>	<b>22,193</b>

Para el desarrollo de habilidades de Liderazgo a mandos medios y a Jóvenes Profesionales, tenemos 02 programas:

- **Programa de Ingenieros Trainee** (Diplomatura en Habilidades Gerenciales en Centrum)

Ingenieros Trainee	2013
Femenino	3
Masculino	22
Total Ingenieros Trainee	25
<b>Inversión \$</b>	<b>50,000</b>

- **Programa de Liderazgo Mandos Medios**  
No se ejecutó en 2013.

### **3.3 Porcentaje del total de colaboradores que está representado en comités de seguridad y salud (GRI Indicador LA6)**

En las Unidades Operativas de Ares, Arcata, Selene y Pallancata se ha formado un Comité de Seguridad y Salud Ocupacional central en cada una, el cual apoya en el cumplimiento de la meta “Cero Accidentes” y en la gestión proactiva de seguridad. Es un comité paritario que tiene el 100% de representación y se encuentra liderado por el Gerente de Unidad que es la máxima autoridad en cada sede.

El comité está representado por nueve personas dentro de ellos los representantes de los trabajadores. Los representantes de los trabajadores son elegidos por sus compañeros en elecciones que se realizan anualmente. El comité se reúne mensualmente, pero si hay una emergencia como un accidente de alto potencial o mortal, este se reúne.

Cada Comité de Seguridad y Salud Ocupacional funcionan en cada Unidad Minera / Centro de Trabajo y son liderados por el Gerente de Unidad, teniendo la responsabilidad de hacer cumplir el reglamento de Seguridad, el Sistema Integrado Gestión de Riesgos Hochschild Mining – Det Norske Veritas (es el nombre de nuestro sistema de seguridad y DNV es la empresa con la que trabajamos), realizar inspecciones, investigación de eventos no deseados, aprobar el programa anual de Seguridad, aprobar el plan de minado anual así como imponer sanciones a trabajadores, incluyendo a la alta gerencia de la Unidad siempre y cuando atenten en contra de la seguridad.

En la Unidad de Sipán no se ha establecido un comité por encontrarse en proceso de cierre.

## **4. PRINCIPIOS MEDIOAMBIENTALES**

Principio 7: Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

Principio 9: Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

### **4.1 Enfoque de gestión sobre el Desempeño Ambiental (GRI DMA Ambiental)**

El cuidado del entorno es uno de los factores más importantes de un modelo de negocio exitoso en minería. En ese sentido, estamos comprometidos con asegurar la sostenibilidad del ambiente en el cual desarrollamos nuestras operaciones y nuevos proyectos. Contamos con una gestión a nivel corporativo que busca aplicar las mejores prácticas mundiales, lo cual se evidencia con la Certificación ISO14001 en nuestras operaciones.

Nos regimos por nuestra Política Integrada de Seguridad, Salud Ocupacional, Medio Ambiente y Relaciones Comunitarias, mediante la cual nos comprometemos a alcanzar los más altos estándares de desempeño ambiental en todas nuestras actividades, a cumplir con la legislación de cada país donde operamos, a prevenir la contaminación, a promover la mejora continua de cualquier

actividad que pudiera afectar el medio ambiente, a respetar las comunidades aledañas, y a consolidar la cultura de responsabilidad social en todos los colaboradores.

## 4.2 Gestión del Agua

Reconocemos la gran importancia del agua para el éxito de nuestras operaciones, para el bienestar de las comunidades y para la sostenibilidad del medio ambiente. Mediante la gestión del recurso hídrico se busca asegurar el uso eficiente del agua, maximizar su recirculación, y cumplir con los Límites Máximos Permitidos (LMP) y los Estándares de Calidad Ambiental. Por ello, desarrollamos planes anuales de monitoreo que toman en cuenta los compromisos de los EIA, los permisos de uso y descarga, y la legislación pertinente. Los grupos de interés son incluidos en la gestión del agua a través de monitoreos participativos, con el objetivo de comunicarles el cuidado que tomamos en el uso y descarga del recurso.

A continuación mostramos tres tablas en las que detallamos los volúmenes de agua captada por tipo de fuente, volumen de agua recirculada, y volumen de vertidos planificados.

**Tabla N°1: Volumen total de agua captada por tipo de fuente (GRI Indicador EN8)**  
(Unidad: m3)

Tipo de Fuente	Unidades Mineras						Total
	Ares	Arcata	Sipán	Selene	Pallancata	San José	
Superficial	18,422	684,929	5,626	375,406	57,200	-	1,141,584
Subterránea	934,923	2,496,554	-	412,848	235,029	378,370	4,457,724
<b>Total</b>	<b>953,345</b>	<b>3,181,483</b>	<b>5,627</b>	<b>788,254</b>	<b>292,229</b>	<b>378,370</b>	<b>5,599,308</b>

**Tabla N°2: Volumen de agua recirculada desglosado por unidad minera (GRI Indicador EN10)**  
(Unidad: m3)

Usos	Unidades Mineras						Total
	Ares	Arcata	Sipán	Selene	Pallancata	San José	
Total agua captada	953,345	3,181,483	687,320	788,254	292,229	378,370	6,281,003
Total agua recirculada	957,858	1,457,198	12,749	3,295,162	235,029	958,080	6,916,076
<b>Porcentaje</b>	<b>50%</b>	<b>31%</b>	<b>2%</b>	<b>81%</b>	<b>45%</b>	<b>72%</b>	<b>52%</b>

En las unidades mineras de Perú, se realizan monitoreos mensuales de la calidad de las aguas tratadas. Los resultados de los monitoreos son reportados de manera periódica ante la autoridad competente. El monitoreo los realizamos en base a los parámetros establecidos en el Decreto Supremo 010-2010-EM, el cual establece los LMP para la descarga de los efluentes minero metalúrgicos.

## 4.3 Gestión de Emisiones

En el año 2013, se realizó el estudio de huella de carbono que sirvió para medir el impacto sobre el efecto invernadero (emisión de CO<sub>2</sub>) originado por nuestras actividades. Se identificaron las

principales fuentes de emisiones y se contabilizaron los gases de efecto invernadero (GEI) en unidades de CO2 equivalentes. La evaluación fue desarrollado por el consultor externo, Sebastián Figari Kramer, quien utilizó los principios y métodos de cálculo del Protocolo de Gases de Efecto Invernadero (Protocolo GEI) y la Norma ISO 14064-1, ambos estándares son reconocidos a nivel internacional en el desarrollo de inventarios de GEI.

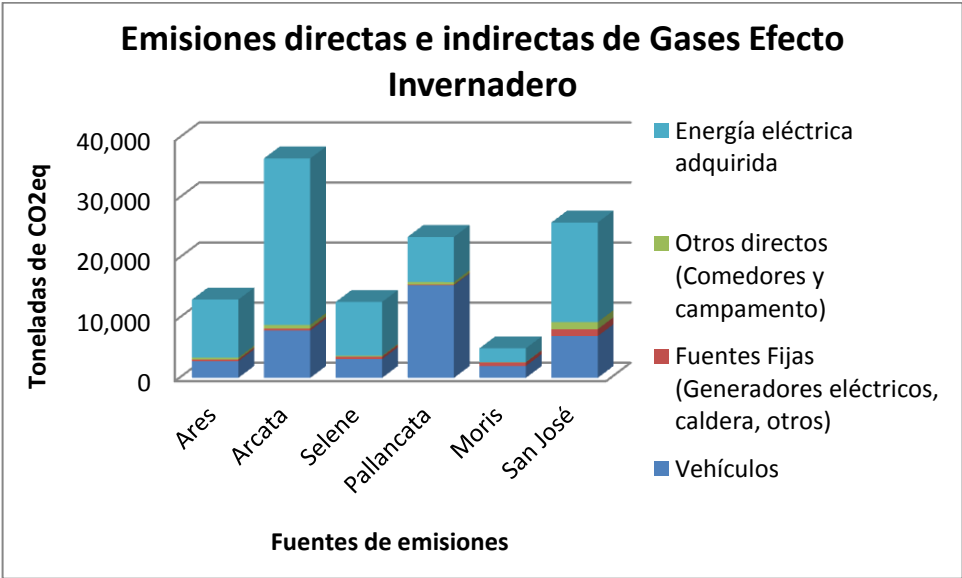
La siguiente tabla muestra las emisiones significativas de las diferentes unidades mineras:

**Tabla N°3: Cuadro de emisiones (GRI Indicador EN16)**  
**(Unidad: Toneladas de CO2 eq.)**

Unidades Mineras								
		Ares	Arcata	Selene	Pallancata	Moris	San José	Total
Directo	Vehículos	2,770	7,883	3,119	15,415	1,978	6,959	38,124
	Fuentes Fijas (Generadores eléctricos, caldera, otros)	303	348	415	105	607	1,150	2,928
	Otros directos (Comedores y campamento)	305	590	152	433	40	1,187	2,707
	Total Directo	3,378	8,821	3,686	15,953	2,625	9,296	43,759
Indirecto	Energía eléctrica adquirida	9,657	27,700	8,952	7,512	2,300	16,568	72,689
	Total Indirecto	9,657	27,700	8,952	7,512	2,300	16,568	72,689
Total		13,035	36,521	12,638	23,465	4,925	25,864	133,930

De la tabla anterior se desprende que la energía eléctrica adquirida constituye el mayor generador de GEI, seguido por las emisiones derivadas del consumo de combustible en los vehículos.

**Gráfico N°1 Emisiones Directas e Indirectas de Gases Efecto Invernadero**



#### 4.4 Gestión de Materiales, Residuos, Desechos y Vertidos

Las prácticas adecuadas para el manejo responsable de residuos dentro de nuestras operaciones, contemplan los principios de reducción en el origen, de segregación, de reutilización, de reciclaje y de una disposición final segura; para evitar daños a la salud de nuestros trabajadores y proteger nuestro medio ambiente. Hemos implementado y mantenemos satisfactoriamente el Programa de Reducción en la Fuente, el cual consiste en trabajar de forma continua para reducir el volumen y riesgo asociado al manejo de residuos peligrosos, mediante la sustitución de materiales y el control de su almacenamiento. De igual manera, el Programa de Reutilización y Reciclaje, promueve la identificación de posibilidades de reutilización de residuos. Estas prácticas son complementadas con capacitaciones y sensibilización permanente a todo el personal que ingresa a las unidades mineras. Actualmente se lleva a cabo la venta y reciclaje de residuos re-aprovechables mediante empresas prestadoras de estos servicios y que están debidamente autorizadas.

Los residuos generados son manejados por empresas prestadora de servicios de residuos sólidos (EPRS-RS) debidamente autorizadas para su recojo, segregación, almacenamiento temporal y disposición final. Los residuos peligrosos son dispuestos en el Almacén de Transferencia de Residuos Industriales y posteriormente se realiza la evacuación de estos por las EPS-RS para ser dispuestos finalmente en un relleno de seguridad autorizado. Los residuos comercializables son vendidos a empresas comercializadoras de residuos sólidos (EC-RS) y los residuos orgánicos son dispuestos en el relleno sanitario de la Unidad.

**Tabla N°33: Residuos sólidos peligrosos clasificados por destino (GRI Indicador EN22)**  
(Unidad: Toneladas)

Peligrosos				
Unidad Minera	Donación	Reciclaje <sup>1</sup>	Relleno Sanitario <sup>2</sup>	Disposición externa <sup>3</sup>
Ares	-	8.76	-	133.27
Arcata	-	78.39	-	215.32
Sipán	-	-	-	2.62
Selene	-	22.00	-	162.47
Pallancata	-	95.68	-	112.52
San José	-	-	-	250.35
Total	-			

<sup>1</sup> Reciclaje: aceite usado con agua oleosa, aceite vegetal usado, baterías usadas (Arcata) y compostaje de lodos activados de la PTARD (Planta de Tratamiento de Aguas Residuales Domésticas) (Sipán)

<sup>2</sup> Relleno sanitario: ubicado dentro de la unidad minera.

<sup>3</sup> Disposición externa: incluye todos los desechos que son trasladados fuera de la unidad minera para ser comercializados por terceros, disposición en rellenos sanitarios industriales autorizados.

**Tabla N°34: Residuos sólidos no-peligrosos clasificados por destino  
(GRI Indicador EN22)  
(Unidad: Toneladas)**

No Peligrosos				
Unidad Minera	Donación <sup>4</sup>	Reciclaje <sup>5</sup>	Relleno Sanitario	Disposición externa
Ares	-	160.07	694.53	-
Arcata	-	261.91	1,105.40	-
Sipán	-	13.10	2.97	-
Selene	-	727.10	460.61	-
Pallancata	-	143.81	460.61	-
San José	486.04	-	751.87	38.57
<b>Total</b>				

## 5. PRINCIPIOS DE ANTICORRUPCIÓN

Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

### 5.1 Gestión de Responsabilidad Social con la Comunidad y sociedad civil (GRI DMA Sociedad)

Desde su fundación, Hochschild Mining se ha caracterizado no sólo por los elevados estándares de seguridad y eficiencia de sus operaciones, sino, principalmente, por la excelencia del grupo humano que la conforma y su compromiso con la sociedad.

Tenemos el deber de contribuir a mantener la confianza de nuestro entorno sobre nuestra capacidad, honestidad e integridad, una reputación bien ganada y sostenida a lo largo de los años, no sólo con nuestras palabras, sino con nuestros hechos.

En relación a la prevención de actos de corrupción la Compañía cuenta con una serie de normas y guías algunas de las cuales listamos a continuación:

- Política Anticorrupción y Antisoborno
- Política de Denuncia de Actos Indebidos
- Políticas y Procedimientos para la Prevención del Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo
- Valores Corporativos
- Código de Conducta de Proveedores
- Otras políticas internas de los distintos procesos de la Organización

Estas políticas han sido difundidas al personal y se encuentran disponibles en la intranet de la organización. El Código de Conducta se encuentra disponible también al público en general en la página web corporativa de la Organización.

<sup>4</sup> Donación: madera, metálicos, papel y cartón.

<sup>5</sup> Reciclaje: material orgánico, papel, cartón, metálicos.

Como refuerzo a estas políticas se han establecido mecanismos para la recepción de denuncias sobre actos indebidos, las cuales siguen un proceso de investigación establecido.

Adicionalmente, el Código de Conducta Hochschild Mining describe las normas mínimas de conducta que deben cumplir todos los Directores, Ejecutivos, Colaboradores y Asesores Externos de Hochschild Mining y sus subsidiarias, cualquiera sea el lugar en el que se encuentren, ya que su comportamiento, tanto dentro como fuera del ámbito de sus responsabilidades laborales, está directamente unido a la imagen de la Corporación. Por tanto, cada miembro de Hochschild Mining debe cuidar especialmente su conducta, tanto profesional como personal, teniendo presente que sus acciones serán interpretadas como una expresión formal de nuestra Corporación.

1. Trate correcta y equitativamente a todas las personas que tengan relaciones con la Corporación ya sean clientes, proveedores, colaboradores u otras personas.
2. Cumpla con las leyes en vigor en los países en los que Hochschild Mining opera, explora, etc.
3. Evite ponerse o poner a la Corporación en una situación de conflicto de intereses.
4. Compórtese con honestidad, integridad y ética profesional.
5. Comprométase con la seguridad, la salud y la protección del medio ambiente.
6. Mantenga la exactitud, confidencialidad y seguridad de la información, de las operaciones y comunicaciones y asegure la protección de los activos de la Corporación.
7. Actúe siempre con profesionalismo y responsabilidad.
8. Respete a la comunidad.

Adicionalmente en relación a la prevención de actos de corrupción la Compañía cuenta con una serie de normas y guías algunas de las cuales listamos a continuación:

- Política Anticorrupción y Antisoborno
- Política de Denuncia de Actos Indebidos
- Políticas y Procedimientos para la Prevención del Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo
- Valores Corporativos
- Código de Conducta de Proveedores
- Otras políticas internas de los distintos procesos de la Organización.

## **5.2 Comunicándonos con nuestros grupos de interés, gobierno y sociedad civil**

Hochschild Mining mantiene una política que busca mantener los canales de comunicación abiertos, tanto de manera interna como de manera externa. De manera interna, entre la Compañía y sus colaboradores; de manera externa, entre la Compañía y la comunidad en general. Estamos constantemente involucrados en la organización de talleres, foros y encuestas que miden el nivel de satisfacción que se tiene con la Compañía, así como recogen sugerencias, dudas y/o preocupaciones que nos ayudan a seguir creciendo como corporación.

Así mismo, Hochschild Mining cumple con lo estipulado en el D.S. N° 028-2008-EM, Reglamento de Participación Ciudadana para el Subsector Minero y la R.M. N° 304-2008-MEM/DM, normas que regulan el Proceso de Participación Ciudadana en el Subsector Minero, como parte de la gestión de aprobación de sus Estudios Ambientales, desarrollando mecanismos de participación ciudadana como Talleres Participativos, encuestas de población y entrevistas a las autoridades locales, Oficinas

de Información Permanente, así como publicación de avisos radiales y anuncios periodísticos informado el desarrollo de los estudios ambientales.

### **5.3 Comprometidos con las prioridades del gobierno y la sociedad civil**

Una de las prioridades del Gobierno durante el 2013 fue mejorar la capacidad de ejecución presupuestal de los gobiernos locales. En ese contexto, la Compañía prestó asistencia técnica en gestión de la inversión pública a los gobiernos locales de influencia del Proyecto Inmaculada, (Distritos de Aniso, San Francisco de Ravacayco, Pacapausa, San Javier de Alpabamba, Oyolo y Pausa, de las provincias de Paucar del Sarasara y Parinacochas, Región Ayacucho, logrando gestionar la suma de S/. 7'294,456.00 en beneficio de los mencionados gobiernos locales. Asimismo, realizamos el acompañamiento técnico para la gestión del financiamiento de un importante proyecto de irrigación en la zona, por la suma de S/. 38'424,544.00.

Finalmente, y atendiendo a la necesidad de las poblaciones vecinas a nuestras operaciones en la Región Arequipa, en el mes de diciembre de 2013 suscribimos un Convenio Público Privado de Cooperación Interinstitucional con el Gobierno Regional de Arequipa y la Municipalidad Distrital de Sibayo, para el cofinanciamiento del Estudio de Factibilidad y Expediente Técnico del Asfaltado de la Carreterra Vizcachani – Yanque – Callalli – Sibayo – Caylloma, en la Provincia de Caylloma, Región Arequipa.

### **5.4 Porcentaje y número total de unidades de negocio analizadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción (GRI Indicador SO2).**

La Compañía cuenta con una Política Anti-corrupción y Anti-soborno aprobada en el año 2011, como respuesta a la ley Anti-soborno promulgada por el Reino Unido; vigente desde ese año. En este documento se pone énfasis en los aspectos de soborno, fraude y corrupción en general, contenidos en nuestro Código de Conducta.

La difusión de esta política se realizó mediante un mensaje de nuestro CEO a todos los colaboradores, resaltando la posición de la Compañía de “cero tolerancia” a la corrupción. Posteriormente, este mensaje fue reforzado con comunicaciones de los Gerentes Generales dirigidas a los colaboradores de cada país.

En relación a la prevención del Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo, desde Julio el año 2012 la Compañía cuenta con un Oficial de Cumplimiento, quien tiene como responsabilidad la supervisión de acciones necesarias para cumplir la legislación correspondiente y además reportar cualquier situación sospechosa a la Unidad de Inteligencia Financiera de la Superintendencia de Banca y Seguros.

Adicionalmente, se cuenta con una Política de Denuncia de Actos Indebidos (*Whistleblowing Policy*), mediante la cual se alienta a los colaboradores a reportar actos en contra de las Políticas y Código de Conducta de la Compañía, estableciendo mecanismos de reporte, así como la protección del denunciante.

Asimismo, se elaboró un programa antifraude y como parte de este programa se realizó una evaluación de riesgos de fraude (incluyendo corrupción) en las distintas áreas de la Compañía identificando riesgos específicos aplicables a 17 unidades de la organización; esta evaluación incluyó



a las oficinas y unidades de todos los países donde contamos con presencia. Durante el año 2013, se realizó una revisión y actualización de la matriz de riesgos elaborada.

Las 17 unidades evaluadas son:

- Relaciones Comunitarias
- Medio Ambiente
- Legal
- Exploraciones
- Finanzas
- Administración
- Contabilidad
- Recursos Humanos
- Tecnologías de la Información
- Logística
- Proyectos e Infraestructura
- Superintendencias y Gerencias de Unidad Operativa
- Mina
- Planta
- Mantenimiento
- Laboratorio
- Tesorería

Esta evaluación incluyó la evaluación de riesgos de corrupción aplicables a cargos con privilegios de supervisión y riesgos en general aplicables a las distintas oficinas y unidades de la Compañía.

Nuestra evaluación de riesgos de corrupción abarcó al 100% de Unidades de la Compañía, sin embargo, tenemos claro que los riesgos cambian con el negocio y la variación de las situaciones del entorno, por lo cual anualmente se realiza una revisión de la matriz de riesgos elaborada.